



## 平成29年度 新潟市雇用促進協議会総会 開催

去る6月22日(木)新潟テルサにおいて、平成29年度新潟市雇用促進協議会総会を開催しました。

総会は、南波議長(副会長)の進行で進められ事務局から平成28年度事業報告、同収支報告に続き、平成29年度事業計画(案)および同予算(案)が提案され、いずれも原案通り承認されました。

また、本年は現役員の2年の任期満了に伴う役員改選が行われ、事務局の提案に基づき、会長以下全役員の再任が承認されました。

総会終了後、新潟労働局雇用環境・均等室室長木村久美子氏から「改正育児・介護休業法等両立支援策について」、同助成金係長金安申一氏から「雇用環境・均等室取扱の各種助成金について」をテーマに講演会を開催しました。

木村氏からは、平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法と改正男女雇用機会均等法のポイントや企業が講ずるべき措置を、金安氏からは、仕事と家庭の両立に関する助成金や職場環境に関する助成金をそれぞれわかりやすく説明していただき、大変有意義な講演会となりました。



### 目次

- ◇平成29年度新潟市雇用促進協議会総会開催……………1
- ◇新規高卒求人の申し込み受付が始まりました……………2
- ◇平成30年3月新規高等学校卒業予定者  
進路希望状況について……………2
- ◇大学等の合同企業説明会を開催しました……………3
- ◇「企業ガイドブックにいがた」掲載料無料のご案内……………3
- ◇公正な採用選考の実施をお願いします……………4
- ◇雇用分野における障害者の差別禁止と  
合理的配慮の提供が義務付けられています……………5
- ◇障がい者合同面接会の参加企業を募集します……………6
- ◇外国人の雇用はルールを守って適正に……………6

6月1日から

## 新規高卒求人のお受付が始まりました

高校生の求人応募は、9月5日から開始され、採用選考は9月16日以降となりますが、例年、就職希望者のうち約半数の生徒が、9月5日の応募（一次応募）企業に就職内定しています。

多くの高校では、応募企業を決定するための三者面談を、夏休みの早い時期に実施しています。このため、早い段階で求人票が出されていないと生徒の目に触れる機会が失われ、せっかくの良い人材を逃してしまうことにもなります。今年度から求人受理開始日が6月1日からと早くなりましたので、ぜひ早期の高卒求人お申し込みをお願いいたします。

また、ミスマッチなく採用選考が行えるよう、次の点についてもご確認ください。

◇ 作業に従事するに当たり、必要以上の免許や資格を要求していませんか？

————（普通自動車免許は、業務上必要な場合に限り条件とする、など）

◇ 選考にあたり、必要以上の筆記試験を設けていませんか？

————（選考時に面接以外の試験が多く予定されている求人は、敬遠されがちです）

◇ 作業内容は具体的に記載されていますか？

————（就業経験のない高校生にもイメージしやすいよう記載を工夫しましょう）

□ 学卒求人のお申し込みは…

新潟市中央区弁天2-2-18 新潟KSビル2F

「新潟新卒応援ハローワーク（ハローワーク新潟 若者しごと館）」

で受付いたします。

TEL 025-240-4510

平成30年3月

## 新規高等学校卒業予定者

### 進路希望状況について

#### ▶ 進路別希望状況

ハローワーク新潟管内における平成30年3月新規高等学校卒業予定者は6,818人で前年とあまり変わりませんが、そのうち大学・短大・専修学校等への進学希望者の割合は約81%（5,542人）、就職希望者の割合は約13%（906人）と就職希望者数は前年より87名減少しています。

また、現段階で進路未定という生徒も343名と多数いる状況です。

#### ▶ 就職希望状況

906人の就職希望者のうち、県内就職を希望する者の割合は約92%（831人）、県外希望者の割合が約8%（75人）で、昨年同様、地元志向が高い状況が見受けられます。

職種別の就職希望をみると、男子については管理専門職の希望が最も多く、次いで製造、販売・サービスの順に希望が多くなっており、女子は3割強が販売・サービス、次いで製造、事務の順に希望が多くなっています。

ただ、希望職種未定者が90人以上いるため、早期に自身の方向性を定められるよう、各学校と連携して支援を進めていく必要があります。

# 大学等の合同企業説明会を開催しました

去る5月17日(水)に朱鷺メッセにて、大学・短大・専修学校等の平成30年3月卒業予定学生、卒業後3年以内の既卒者を対象とした合同企業説明会を開催しました。参加企業は124社に対し、学生は77人と企業数を下回る参加となりましたが、参加学生は開始と同時に積極的に各企業ブースを回り担当者の説明を熱心に聞き入っていました。

また、参加学生からは、「採用担当の方の説明が分かりやすく、応募したい企業が見つかった。」「説明会に参加して良かった。」との声が寄せられました。

最後に、ご参加いただいた各企業の皆様方に心から感謝申し上げます。

## 参加学生内訳

	総計	30年3月卒予定者				既卒者
		大学(院)	短大	専修	その他	
計	77	17	2	43	1	14

## 参加企業内訳(産業別)

建設業	14	金融・保健業	1	教育・医療・福祉	18
製造業	28	不動産・物品賃貸業	0	サービス業	4
情報・通信・運輸業	24	飲食サービス・宿泊業	5	その他	5
卸売・小売業	21	生活関連サービス・娯楽業	4	合計	124

# 「企業ガイドブックにいがた」 掲載料無料のご案内

## ～新潟市雇用促進協議会 会員企業大募集～

新潟市雇用促進協議会では、ただいま会員企業様を募集しています。

ご入会いただくと、学生や企業様から大好評の「企業ガイドブックにいがた」への掲載が**無料**となります。「自社の魅力を伝えたい、コストをかけず企業PRをしたい」という企業様は、ぜひご入会ください！

【掲載料】新潟市雇用促進協議会 会員企業様 → **無料**

【申込締切】平成30年1月末

【申込方法】入会申込書を「新潟市ホームページ」または「企業ガイドブックにいがたホームページ」よりダウンロードし、FAXで提出。

【お問合せ】新潟市雇用促進協議会(新潟市役所雇用政策課)

TEL: 025-226-1642 FAX: 025-228-1611



詳細はこちらからどうぞ

『企業ガイドブックにいがた』で検索！

Facebook 『にいがたで働こう』も要 check！

にいがたで働こう  
企業ガイドブックにいがた  
スマートフォンサイトは  
こちらのQRコードから



## …公正な採用選考の 実施をお願いします。…

今年も9月16日から新規高等学校卒業予定者の採用選考がスタートします。

公正な採用選考システムの確立のため、社内体制の整備はお済みでしょうか。

昨年度の採用選考時においても、家族構成や家族の職業を聞くなどの不適切な質問が確認されており、依然として「就職差別」につながるおそれのある事象が発生しています。

採用選考の担当者の全員が「公正採用選考」の考え方を理解し、それを実行するため、次の点に留意しつつ、各企業の実情に応じた社内体制を整備しましょう。

### チェックポイント

- ① 『公正な採用選考』を実現するために選考のどの部分を誰が分担しているか明確になっていますか。
- ② マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知は徹底していますか。
- ③ 採用選考の方法や基準などに関する点検や修正の仕組みは確立されていますか。

また、面接官の皆様には、下記の事項について配慮していただき、公正な採用選考の実施をお願いします。

### 採用選考時に配慮すべき事項

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

#### ●本人に責任のない事項

- ① 本籍・出生地
- ② 家族関係（職業、続柄、学歴、地位、収入等）
- ③ 住宅状況（部屋数、住宅の種類）
- ④ 家庭環境、生活環境

#### ●本来自由であるべき事項

- ⑤ 宗教
- ⑥ 支持政党
- ⑦ 人生観、生活信条
- ⑧ 尊敬する人物
- ⑨ 思想
- ⑩ 社会運動
- ⑪ 愛読書、購読新聞

#### ●採用選考の方法

- ⑫ 身元調査
- ⑬ 「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書」に基づかない事項を含んだ社用紙等の使用
- ⑭ 合理性・客観的に必要のない採用選考時の健康診断

※ 「戸籍抄（謄）本」や本籍が記載された「住民票（写）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することとなります。

※ 「現住所の略図等」を提出させることは、③④等の事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

※ ⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

## 平成 28 年4月から、事業主の皆様には雇用分野における 障害者の差別禁止・合理的配慮の提供が義務付けられています。

### 差別の禁止のポイント

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などにおいて、障害者であることを理由に排除することや、障害者に対してのみ不利な条件を付すことが禁止されています。

### 合理的配慮のポイント

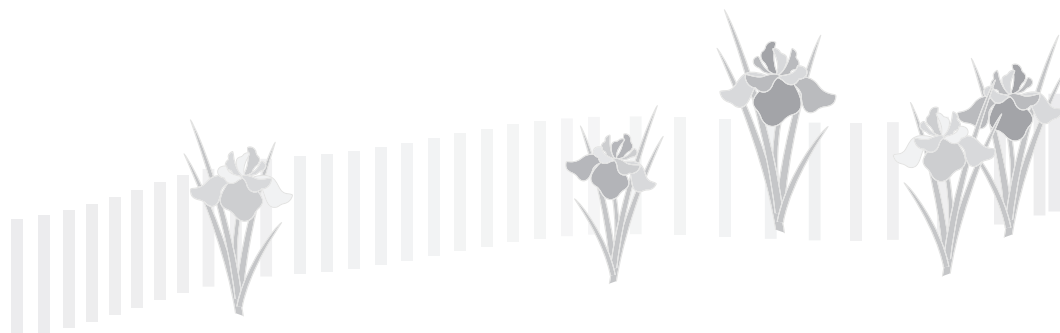
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものです。

### 合理的配慮の一例

- 募集内容について、音声等で提供すること。 (視覚障害)
- 面接等を筆談等により行うこと。 (聴覚・言語障害)
- 机の高さを調整するなど、作業を可能にする工夫を行うこと。 (肢体不自由)
- 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 (知的障害者)
- 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調・通院に配慮すること。 (精神障害者)

### 相談体制の整備

- 障害者からの相談に対応するために、相談窓口等の整備や相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 相談したことを理由とする不利益な取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。



# 障がい者合同面接会の参加企業を

## 募集いたします

障がい者の働く場の確保のため、下記のとおり合同面接会を開催します。

昨年度は、秋冬2回実施し、参加事業所延べ79社・求職者延べ318名の参加があり、うち47名の就職が決まりました。

事業所からは「前向きに社会参加を望まれている方が多く、共感する所が沢山ありました」「多くの方と面接をさせていただき、有意義な時間とすることができました」等の意見が寄せられています。

この機会にぜひ障がい者の声を直接聴いていただき、障がい者雇用に取り組んでいただきますようお願いいたします。

と き

平成 29 年 9 月 27 日(水) 午後 1 時～午後 4 時

ところ

朱鷺メッセ 2 階「スノーホール」

※車でお越しの場合は、駐車料金(1 台分)を主催者が負担いたします。

詳細は ハローワーク新潟専門援助部門 025-280-8609 (43#)

## 外国人雇用はルールを守って適正に

～ 雇入れ・離職時の届出と適切な雇用管理は事業主の責務です！～

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

### 1. 外国人の雇用状況を適切に届け出てください

外国人の雇入れおよび離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要があるため、不法就労の防止につながります。

### 2. 外国人の雇用管理を適切に行ってください

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定めています（雇用対策法に基づき平成 19 年 10 月 1 日施行）。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

- 留学生の採用に当たり、在留資格制度などの制度面に不案内なため相談したい
- 外国人を雇用しているが、雇用管理面で不安があり相談したい

上記のような雇用管理に関する相談について、外国人雇用管理アドバイザーが無料でご相談を承ります。詳しくは、

ハローワーク新潟・事業所援助部門（部門コード 31 #）へ お問い合わせください。

「雇用にいがた」発行…新潟市雇用促進協議会  
編集…ハローワーク新潟

企業ガイドブックにいがた (<http://www.niigata.kigyou.com>)  
<http://niigata-hellowork.jsite:mlhw.go.jp/list/niigata/>

ハローワーク新潟（新潟公共職業安定所）

TEL 280-8609

FAX 288-3590

ハローワーク新潟ときめきしごと館・若者しごと館

TEL 240-4510

FAX 241-8610（ときめきしごと館）  
FAX 247-3787（若者しごと館）